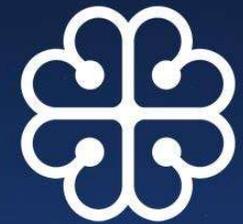


Budget 2025



Présentation à l'intention des membres de la Commission sur les finances et l'administration

Diane Bouchard
Service des ressources humaines et des communications
22 novembre 2024



Plan de la présentation

Organigramme 2025

Faits saillants 2024 et impacts

Budget de fonctionnement

1. Évolution budgétaire 2024
2. Objectifs 2025
3. Budget 2025
 - a. Sommaire des revenus et dépenses par compétences
 - b. Principaux écarts 2025 vs 2024
 - c. Variations de l'effectif par catégories d'emplois

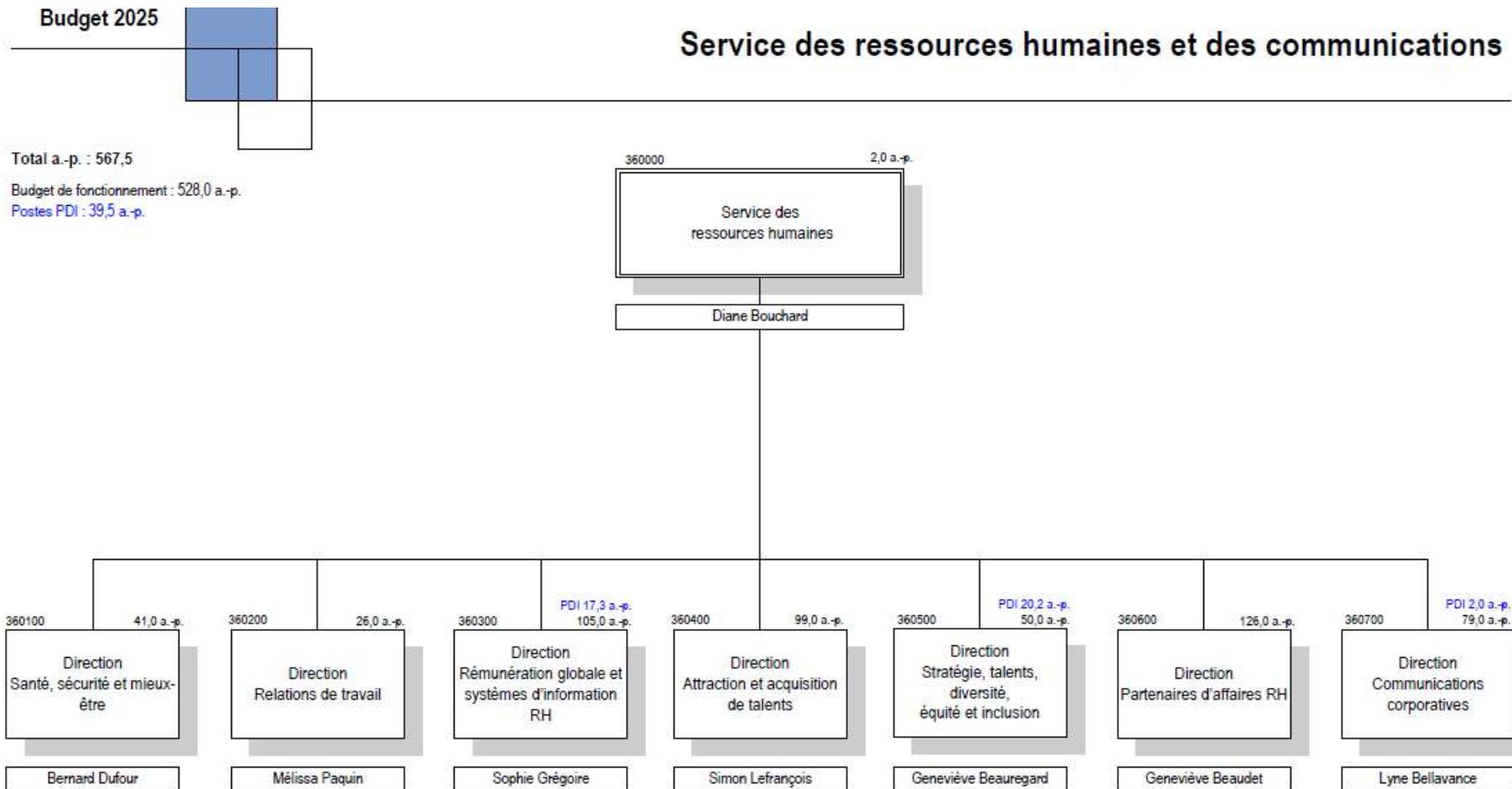
Période de questions

Programme décennal d'immobilisations 2025-2034

1. Enjeux
2. Réalisations 2024

Période de questions

Organigramme 2025



Faits saillants 2024 et impact

- Augmentation de l'embauche de recrues policières permettant d'atteindre la cible de 225 policières et policiers supplémentaires.
- Une personne sur quatre embauchée ou promue dans un poste de gestionnaire était une personne de minorité visible ou ethnique.
- Constitution d'une banque d'intervieweuses et d'intervieweurs externes spécialisés en Équité Diversité et Inclusion (ÉDI) sur les comités d'entrevues de postes de cadre de direction.
- Déploiement d'une vaste campagne de sensibilisation sur le respect et la civilité pour le personnel.
- Mise en production pour le programme Transfo-RH. Cette livraison inclut le déploiement de la première paie dans Simon+ pour les cadres, les architectes, les juristes, les scientifiques et le personnel de cabinet.
- Signature de la convention collective des juristes 2024-2028.
- Distribution de la boîte d'accueil Bienvenue Bébé, avec plus de 4 700 boîtes remises et un taux de satisfaction de 99 % de la part des familles.
- Conception et déploiement de campagnes de communication intégrée, notamment en ce qui a trait aux nombreux projets d'aménagement et d'infrastructure, aux nouveaux réflexes citoyens comme hausser la participation à la collecte des matières compostables (Zéro Déchet) ou à la participation dans le cadre du budget participatif et du Plan d'urbanisme et de mobilité 2050.

Plusieurs prix et distinctions reçus en 2024 :

- Nomination de la Ville de Montréal au palmarès des 100 Meilleurs employeurs de Montréal 2024 décerné par Médiacorp Canada inc.
- Progression du niveau de certification de la Ville passant de « Milieu de travail engagé » à « Milieu de travail proactif » du Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale.
- Santé psychologique : 2^e place du Prix Distinction du Groupe entreprises en santé.
- Finaliste pour le Prix d'excellence de l'administration publique du Québec 2024 pour sa démarche de mobilisation et d'amélioration en continu.

Budget de fonctionnement 2025

Service des ressources humaines et des communications



Crédit de la photo

1. Évolution budgétaire 2024 – Revenus

(en milliers de dollars)

	Conseil municipal	Conseil d'agglomération	Total
Budget original 2024	48 877,0	1 625,8	50 502,8
Budget modifié 2024	-	-	-
Prévisions 2024	48 877,0	1 625,8	50 502,8
Surplus (déficit)	(3 784,2)	-	(3 784,2)
Explications des principaux écarts			
<u>Bureau du régime de retraite</u>			
Négociation en cours avec les Syndicats, aucun revenu prévisible	(4 299,7)		(4 299,7)
<u>Remboursement des prêts d'employés</u>			
Diminution du revenu provenant des prêts d'employés à l'Agence de Mobilité Durable dû principalement aux postes vacants. Économie équivalente aux dépenses; aucun impact pour la Ville.	(502,0)		(502,0)
Augmentation des revenus reliés à l'entente avec le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS). Moins de départs à la retraite que prévu, compensée par une augmentation des dépenses équivalentes	1 017,5		1 017,5
	(3 784,2)	-	(3 784,2)

1. Évolution budgétaire 2024 – Dépenses

(en milliers de dollars)

	Conseil municipal	Conseil d'agglomération	Total
Budget original 2024	65 669,9	745,3	66 415,2
Transfert de la Direction Communications Corporatives provenant du Service de l'expérience citoyenne et des communications vers le Service des Ressources Humaines suite à la réorganisation 2024	13 588,5		13 588,5
Virement budgétaire de la Direction générale dans le cadre du projet Valorisation du français.	532,5		532,5
Virement provenant du Service de l'urbanisme et de la mobilité (SUM) afin de financer les activités de communication dans le cadre du projet de plan d'urbanisme et de mobilité 2050	245,2		245,2
Virement reçu pour budget participatif de Montréal.	238,8		238,8
Virement en provenance du Service des grands parcs, du Mont-Royal et des sports (SGPMRS) pour les campagnes faisant la promotion des activités hivernales et estivales 2024.	50,0		50,0
Provenant du budget de la direction générale pour la gestion des frais liés à la campagne annuelle Centraide	38,1		38,1
Transfert budgétaire à la Commission de la Fonction Publique de Montréal pour des enquêtes en matière de harcèlement et discrimination.	(500,0)		(500,0)
	-	-	-
Budget modifié 2024	79 863,0	745,3	80 608,3
Prévisions 2024	79 266,6	745,3	80 011,9
Surplus (déficit)	596,4	-	596,4
<u>Explications des principaux écarts</u>			-
Économie provenant du contrat pour la réalisation de tests psychométriques et l'évaluation des cadres et des dépenses reliées aux honoraires professionnels pour de différents tests pour la dotation	339,4		339,4
Diminution dans les frais de postes et communications	257,0		257,0
	596,4	-	596,4

2. Objectifs 2025

- **Accroître l'attraction, la mobilisation et la fidélisation de la main-d'œuvre**
 - Prioriser les comblements de postes liés aux dossiers d'habitation et d'itinérance
 - Mener à bien la refonte de l'intranet et optimiser les processus de communications internes pour une circulation performante de l'information.
 - Reconnaissance et valorisation de notre personnel
 - Déployer un programme portant sur la gestion de la charge de travail
 - Implanter un programme corporatif de reconnaissance et valorisation du personnel
 - Lancer le processus menant à un sondage de mobilisation allégé
 - Mettre en place un mode de communication bilatérale entre la direction et le personnel
- **Faire de la diversité, l'équité et l'inclusion un pilier incontournable pour l'ensemble des activités et de projets du SRHC**
 - Déployer une cohorte diversifiée de relève de directrices et directeurs d'arrondissements et de services
 - Déployer un accompagnement de la haute direction en matière d'ÉDI
 - Développer un programme de développement des compétences en ÉDI pour les exécutifs syndicaux
 - Lancement d'une Politique ÉDI
 - Augmenter l'embauche des personnes en situation de handicap qui représentent le groupe avec la plus importante sous-représentation en matière d'accès à l'égalité en emploi
 - Poursuivre l'implantation de la CAPP (Central d'accompagnement en matière de plaintes pour le personnel)
 - Faire connaître et poursuivre le déploiement de la CAPP

2. Objectifs 2025

- **Contribuer à créer un climat de travail sain et un environnement de travail sécuritaire**
 - Développer des programmes de prévention en santé et sécurité du travail dans chacune des unités de la Ville
- **Poursuivre la mise en place de la transformation RH avec la nouvelle solution technologique SIMON+**
 - Déployer la paie pour la 2e livraison de Simon+, pour les professionnelles et professionnels généraux
 - Effectuer les travaux en lien avec l'implantation de la solution de gestion du temps
- **Soutenir et améliorer la performance organisationnelle en assurant une expérience client exemplaire**
 - Renouveler les conventions collectives des groupes de professionnelles et professionnels, des cols bleus et des pompières et pompiers de la Ville de Montréal dans le respect du cadre financier établi
 - Implanter la nouvelle convention collective des juristes
 - Mise en place des recommandations découlant de la revue des activités pour la fonction RH: analyse de la décentralisation des coûts de la CNESST, respect des ratios d'encadrement et mise en œuvre de Transfo-RH
- **Faire rayonner le leadership et les actions de la Ville sur les priorités**
 - Mesurer l'appréciation et la clarté des communications
 - Actualiser les normes graphiques de manière à accroître le taux d'accessibilité universelle des documents, vidéos ou toutes productions destinées à la population et au personnel

2. Budget 2025

a) Sommaire des revenus et dépenses par compétences

(en milliers de dollars)

	Revenus						
	Réel comparatif 2020	Réel comparatif 2021	Réel comparatif 2022	Réel comparatif 2023	Prévision comparative 2024	Budget comparatif 2024	Budget 2025
Conseil municipal	33 071,4	37 795,8	39 888,0	45 003,5	43 770,3	48 877,0	59 493,8
Conseil d'agglomération	4 559,4	3 879,6	4 041,2	2 568,1	1 625,8	1 625,8	1 900,0
Total	37 630,8	41 675,4	43 929,2	47 571,6	45 396,1	50 502,8	61 393,8

(en milliers de dollars)

	Dépenses						
	Réel comparatif 2020	Réel comparatif 2021	Réel comparatif 2022	Réel comparatif 2023	Prévision comparative 2024	Budget comparatif 2024	Budget 2025
Conseil municipal	69 228,1	69 329,6	73 111,3	74 880,5	79 266,6	78 366,1	78 561,5
Conseil d'agglomération	192,1	37,8	-	-	745,3	745,3	763,9
Total	69 420,2	69 367,4	73 111,3	74 880,5	80 011,9	79 111,4	79 325,4

2. Budget 2025

b) Principaux écarts 2025 vs 2024 – Revenus

(en milliers de dollars)

	Conseil municipal	Conseil d'agglomération	Total
Comparatif 2024	48 877,0	1 625,8	50 502,8
Augmentation de la cible des revenus pour le prêt d'employés à l'Agence de Mobilité Durable par l'ajout de 132,1 a/p	11 918,7		11 918,7
Ajustement des cibles pour les libérations syndicales des cols blancs, professionnels et policiers	(173,9)	274,2	100,3
Départ à la retraite de 14 employés en prêt au ministère de l'Emploi et de la Solidarité Sociale	(1 128,0)		(1 128,0)
			-
Variation totale	10 616,8	274,2	10 891,0
Budget 2025	59 493,8	1 900,0	61 393,8

2. Budget 2025

b) Principaux écarts 2025 vs 2024 – Dépenses

(en années-personnes et en milliers de dollars)

	A-P.	Conseil municipal	Conseil d'agglomération	Total
Comparatif 2024	545,0	78 366,1	745,3	79 111,4
Indexation et ajustements salariaux		3 350,1		3 350,1
Abolition de 11 postes et réduction dans diverses dépenses afin de financer l'indexation salariale non accordée	(11,0)	(3 350,1)		(3 350,1)
Transfert d'un poste provenant du SPVM afin de soutenir les officières et les officiers dans le développement des carrières	1,0	178,8		178,8
Ajustement du budget transféré de l'ancien Service de l'expérience citoyenne et des communications incluant la campagne Centraide provenant de la Direction Générale		35,2		35,2
Création de 1 a/p pour l'accompagnement en relations de travail, formation et suivi pour différents services et événements	1,0			
Diminution des a/p pour le programme de Transfo-RH, revue des activités et formation	(8,0)			
Variation totale	(17,0)	214,0	-	214,0
Budget 2025	528,0	78 580,1	745,3	79 325,4

2. Budget 2025

c) Variations de l'effectif par catégories d'emplois

	(en milliers de dollars)					
	Budget comparatif 2020	Budget comparatif 2021	Budget comparatif 2022	Budget comparatif 2023	Budget comparatif 2024	Budget 2025
Rémunération et cotisations de l'employeur						
Cadres de gestion	7 191,1	8 073,8	8 585,4	9 440,4	9 449,5	10 165,6
Cadres conseil	31 000,6	32 393,2	33 555,5	35 201,0	35 173,7	36 389,7
Sous-total — Cadres	38 191,7	40 467,0	42 140,9	44 641,4	44 623,2	46 555,3
Contremaîtres	434,8	445,0	470,8	523,5	787,7	405,4
Cols blancs	13 141,4	14 483,3	15 943,3	16 352,4	14 671,8	14 672,2
Professionnels	3 312,8	7 853,6	9 410,1	8 738,6	8 088,7	8 235,7
Pompiers	685,9	699,6	715,3	729,6	745,3	763,9
Cols bleus	1 330,5	1 354,2	1 404,9	1 449,0	1 442,8	1 464,7
Gestion des postes vacants	(1 571,5)	(2 560,5)	(3 152,2)	(3 923,4)	(3 852,8)	(4 072,6)
Total	55 525,6	62 742,2	66 933,1	68 511,1	66 506,7	68 024,6



Période de questions



Annexes

Annexes

1. Mission
2. Organigramme 2024
3. Objectifs et réalisations 2024
4. Bilan en matière de santé et sécurité au travail

Annexes - Budget de fonctionnement

1. Indicateurs de performance
2. Budget 2025 : Revenus et dépenses par objets
3. Budget 2025 : Revenus et dépenses par objets – Explication des écarts
4. Budget 2025 : Dépenses par catégories d'emplois



1. Mission

Le Service des ressources humaines et des communications exerce un leadership stratégique en offrant des services-conseils et des solutions à haute valeur ajoutée qui permettent une gestion rigoureuse des ressources humaines et des communications.

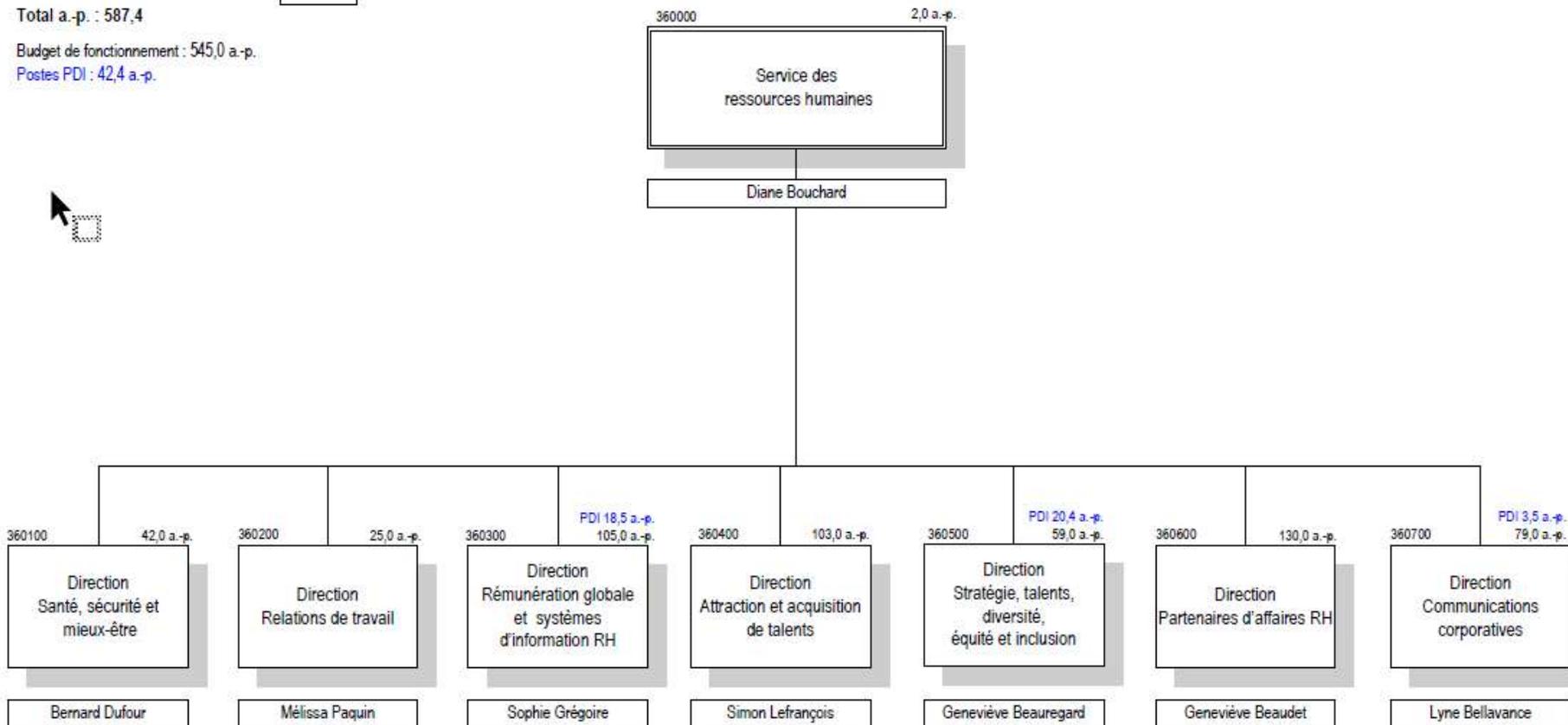
Il contribue de manière importante à ce que la Ville dispose de personnel compétent, mobilisé et en santé dans une perspective d'excellence du service aux citoyennes et citoyens. Il inspire les Montréalaises et Montréalais en communiquant une vision claire d'une ville dynamique, attrayante et inclusive. Il accompagne la population en fournissant une information accessible sur les services municipaux et favorise sa participation conformément à ses valeurs de démocratie et de participation publique.

2. Organigramme 2024 - après la réorganisation du 15 juin 2024

Total a.-p. : 587,4

Budget de fonctionnement : 545,0 a.-p.

Postes PDI : 42,4 a.-p.



3. Objectifs et réalisations 2024

Accroître l'attraction, la mobilisation et la fidélisation de la main-d'œuvre

- Démarrer les travaux visant à se doter d'une marque employeur
- Augmenter l'embauche de recrues policières afin d'atteindre à terme la cible de 225 policières et policiers supplémentaires
- Actualiser les cibles d'embauche et de représentation en accès à l'égalité en emploi

Réalisations :

- Embauche prévue de 320 policières et policiers
- Déploiement d'une plateforme communicationnelle à des fins de recrutement
- Identification des nouvelles cibles d'embauches en lien avec le Programme d'accès à l'égalité en emploi 2024-2027
- Projet de marque employeur reporté

Faire de la diversité, l'équité et l'inclusion un pilier incontournable pour l'ensemble des activités et projets du SRHC

- Poursuite de l'implantation de l'ADS+ au sein des programmes au SRHC
- Déploiement d'un plan d'action corporatif en matière de ÉDI
- Déploiement d'une politique en matière de ÉDI

Réalisations :

- Implantation de la CAPP (Centrale d'accompagnement en matière plaintes pour le personnel)
- Ateliers de travail sur ADS+ auprès des 400 membres du personnel au SRHC
- Communautés de pratique en ÉDI avec toutes les intervenantes et tous les intervenants RH de la Ville
- Rédaction de la Politique ÉDI et déploiement prévu en 2025
- Lancement d'une cohorte diversifiée de relève de directrices et de directeurs d'arrondissements et de services
- Déploiement d'une vaste campagne de sensibilisation en matière de respect et de civilité

3. Objectifs et réalisations 2024

- **Contribuer à créer un climat de travail sain et un environnement de travail sécuritaire**
 - Mettre en place un système de gestion de la formation pour les cols bleus afin d'uniformiser les compétences en santé et sécurité du travail
 - Déployer, en mode projet, un nouveau processus d'accommodement afin de relocaliser les membres du personnel présentant un handicap à la suite d'un accident de travail vers un autre emploi à la Ville

Réalisations :

- Mise en place d'un système de gestion de la formation pour le personnel col bleu afin d'uniformiser les compétences en santé et sécurité du travail ayant permis d'offrir plus de 2 200 places de formation en 2024
- Nouveau processus d'accommodement diffusé aux intervenantes et intervenants de la Ville. Des outils d'accompagnement complémentaires seront développés en 2025

3. Objectifs et réalisations 2024

- **Poursuivre la mise en place de la transformation RH avec la nouvelle solution technologique Simon+ (projet Transfo-RH)**
 - Déployer la paie pour la première livraison de Simon+, soit pour les cadres, architectes, juristes, scientifiques, avocates et avocats/notaires non syndiqués et le personnel de cabinet
 - Démarrer les activités nécessaires afin de déployer la paie des prochains groupes d'employées et d'employés. Ceci implique de repenser nos processus d'affaires afin qu'ils soient adaptés à la solution technologique

Réalisations :

- Mise en production de la première paie dans Simon+ pour les cadres, les architectes, les juristes, les scientifiques et le personnel de cabinet
- Réalisation de toutes les étapes nécessaires pour permettre la mise en place de la paie des professionnelles et professionnels généraux dans l'application Simon+
- Mise en place d'un nouveau processus relatif aux mouvements de main-d'œuvre. Conformément aux bonnes pratiques du marché, les mouvements se font maintenant au début de la période de paie
- Analyse de plusieurs processus à mettre en place en 2025 : affectation temporaire et gestion des feuilles de temps

3. Objectifs et réalisations 2024

- **Soutenir et améliorer la performance organisationnelle en assurant une expérience client exemplaire**
 - Déployer un programme de développement du leadership pour les gestionnaires
 - Poursuivre le programme de gestion de talents inclusive pour la relève de direction
 - Implanter la nouvelle convention collective des policières et policiers
 - Renouvellement des conventions collectives des 4 groupes de professionnelles et professionnels

Réalisations :

- Lancement du programme de leadership pour les gestionnaires qui aura permis de former 300 gestionnaires ou gestionnaires en devenir de la Ville
- 19 gestionnaires terminent la cohorte de « gestion de talents inclusive - relève de direction »
- Implantation de la nouvelle convention collective des policières et policiers
- Convention collective du groupe des juristes renouvelée. Les négociations se poursuivent avec les trois autres groupes de professionnelles et professionnels

3. Objectifs et réalisations 2024

- **Faire rayonner les projets phares de la Ville, selon les priorités du plan stratégique Montréal 2030. À titre d'exemple, mentionnons les questions d'équité, diversité et inclusion, la valorisation du français ou le Plan d'urbanisme et de mobilité 2050**

Réalisations :

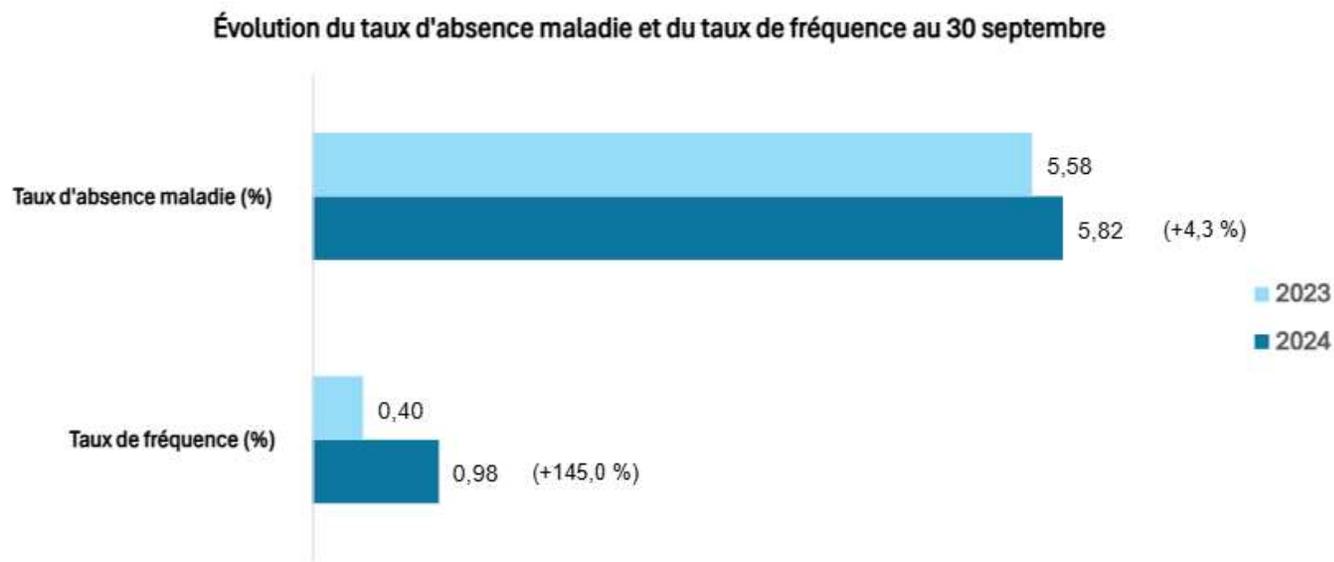
Plus de 250 communications touchant les projets d'aménagements et d'infrastructures (chantiers) et 200 opérations ou campagnes de communication intégrées, dont :

- Le projet de Plan d'urbanisme et de mobilité 2050 communiqué auprès de la population suscitant un intérêt réel sur la Ville de demain qui se dessine
- Opérations de communication ludiques et informatives, sous la bannière Zéro déchets, stimulant l'adoption du compostage.
- Sensibilisation en matière d'habitation et campagnes d'information sur les programmes de soutien : renouvellement des baux; soutien des ménages à l'approche du 1^{er} juillet; droits des locataires
- Campagne interne sur le respect et la civilité entre les membres du personnel, pour contrer toutes formes de discrimination
- Tactiques proactives pour faire connaître les parcs et rues éponges, des innovations pour faire face aux enjeux climatiques

Déploiement de la boîte Bienvenue Bébé dans le réseau des bibliothèques :

- Plus de 4 600 boîtes distribuées dans les 45 bibliothèques de la Ville
- Un taux de satisfaction de 99 % de la part des familles
- Près de 80 % des parents profitent de la cueillette de la boîte pour abonner leur enfant à la bibliothèque

4. Bilan en matière de santé et sécurité au travail - SRHC



- **Augmentation du taux d'absence maladie** : entre 2023 et 2024, le taux d'absence maladie a augmenté de 4,3 %.
- **Taux de fréquence** : entre 2023 et 2024, le taux de fréquence a augmenté de 145 %. Le nombre d'accidents est passé de 1 en 2023 à 3 en 2024.



Annexes

Budget de
fonctionnement

1. Indicateurs clés du Service (suite)

Évolution des indicateurs du plan directeur ÉDI en emploi 2024-2027

Faits saillants au 30 septembre 2024 – L'accent sur l'embauche et la promotion des groupes visés dans des postes de gestion

Quelques indicateurs au 30 septembre 2024

- Femmes chez les cadres de direction : 98 (42,4 %) comparativement à 93 (40,4 %) au 30 septembre 2023
- Minorités visibles chez les gestionnaires et contremaîtresses et contremaîtres : 260 (14,1 %) comparativement à 228 (12,3 %) au 30 septembre 2023

Quelques indicateurs pour la période d'octobre 2023 à septembre 2024

- Embauches et promotions des minorités visibles et ethniques en gestion 133 (24,9 %) comparativement à 127 (21,6 %) pour la période d'octobre 2022 à septembre 2023
- Progression des minorités visibles chez les cadres de direction à 9,5 % (+2 personnes; +0,8 %) comparativement à 8,7 % au 30 septembre 2023
- Augmentation du nombre de personnes de minorités visibles dans l'effectif total (+247; + 0,6 %)
- Embauches totales des minorités visibles et ethniques 944 (31,8 %) comparativement à 1184 (32,3 %) au 30 septembre 2023

Indicateurs clés du service (suite)

Évolution de l'embauche des 5 groupes visés par l'accès à l'égalité en emploi

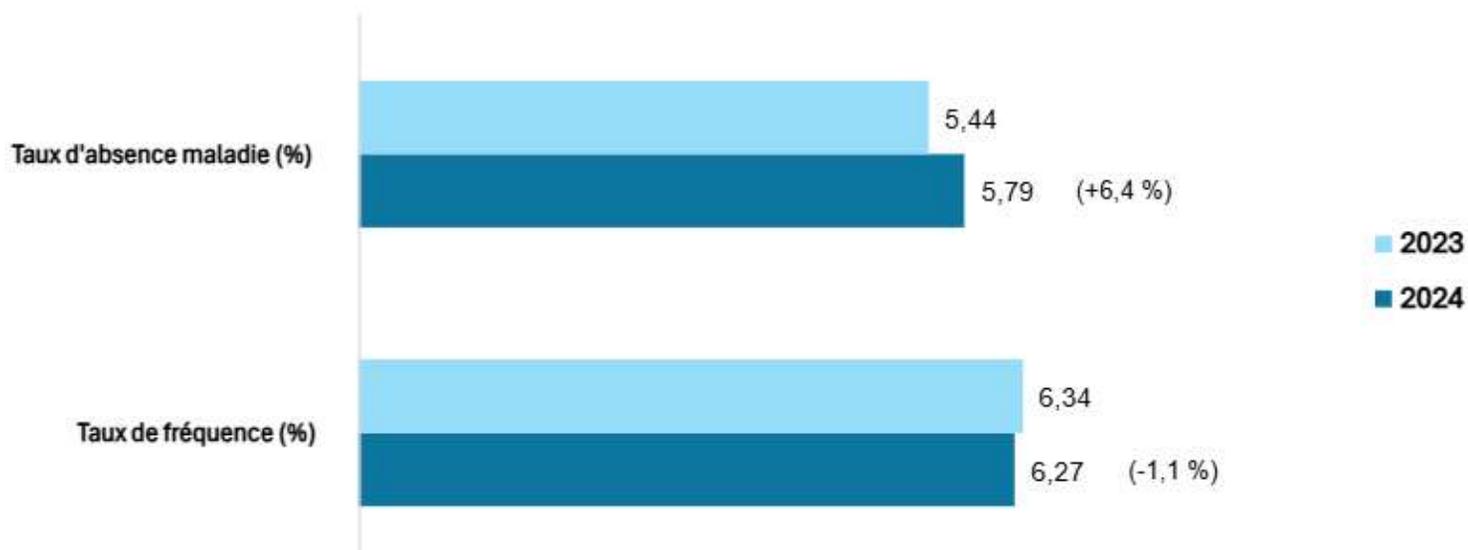
	<u>Oct 2021 à sept 2022</u>	<u>Oct 2022 à sept 2023</u>	<u>Oct 2023 à sept 2024</u>
Minorités visibles	898 (25,6 %)	876 (23,9 %)	704 (23,7 %)
Minorités ethniques	302 (8,6 %)	308 (8,4 %)	240 (8,1 %)
Autochtones	14 (0,4 %)	21 (0,6 %)	15 (0,5 %)
Femmes	1574 (44,9 %)	1628 (44,4 %)	1267 (42,7 %)
Personnes handicapées	30 (0,9 %)	26 (0,7 %)	23 (0,8 %)

Il est à noter que le portrait des embauches diffère des années précédentes en raison notamment d'une baisse significative des embauches de cols blancs attribuable au gel d'embauche et à une embauche accrue de policières et policiers.

Indicateurs clés du service (suite)

Bilan en matière de santé et sécurité - Ville

Évolution du taux d'absence maladie et du taux de fréquence au 30 septembre



→ **Augmentation du taux d'absence maladie** : entre 2023 et 2024, le taux d'absence maladie a augmenté de 6,4 %.

→ **Maintien du taux de fréquence** : entre 2023 et 2024, le taux de fréquence est demeuré stable.

1. Budget 2025 – Revenus et dépenses par objets

Revenus par objets

(en milliers de dollars)

	Réel comparatif 2020	Réel comparatif 2021	Réel comparatif 2022	Réel comparatif 2023	Prévision comparative 2024	Budget comparatif 2024	Budget 2025
Autres services rendus	37 441,7	40 881,3	43 445,5	47 397,8	46 718,6	49 436,9	60 405,4
Autres revenus	-	-	6,9	-	-	1 065,9	988,4
Transferts	189,1	794,1	476,8	173,8	532,5	-	-
Total	37 630,8	41 675,4	43 929,2	47 571,6	47 251,1	50 502,8	61 393,8

Dépenses par objets

(en milliers de dollars)

	Réel comparatif 2020	Réel comparatif 2021	Réel comparatif 2022	Réel comparatif 2023	Prévision comparative 2024	Budget comparatif 2024	Budget 2025
Rémunération et cotisations de l'employeur	60 758,9	60 848,0	63 852,6	64 932,7	68 301,3	66 506,7	68 024,6
Transport et communication	3 315,6	3 300,6	3 209,0	3 166,9	4 045,7	3 243,6	2 941,0
Services professionnels	2 784,3	2 860,9	3 034,8	3 446,9	3 639,8	4 588,7	4 427,0
Services techniques et autres	1 559,6	1 414,4	1 490,8	1 776,5	2 183,6	3 073,8	2 228,0
Location, entretien et réparation	25,9	17,8	25,2	93,2	153,0	140,7	151,1
Biens non durables	1 416,9	1 391,6	1 439,0	1 402,2	1 382,0	1 489,1	1 474,1
Biens durables	28,8	34,1	60,0	52,0	74,0	68,8	79,6
Contributions à des organismes	50,0	-	-	-	232,5	-	-
Autres objets	(519,8)	(500,0)	0,1	10,0	-	-	-
Total	69 420,2	69 367,4	73 111,5	74 880,4	80 011,9	79 111,4	79 325,4

2. Budget 2025 – Revenus et dépenses par objets – explications d'écarts

- Le budget de revenu du SRHC a connu une augmentation de 21,6 % comparativement à 2024. L'écart s'explique principalement par l'augmentation de la cible de revenu de l'Agence de Mobilité durable à la suite de l'ajout de 132,1 a/p en 2025 et par la diminution de 1,1M \$ à la suite du départ à la retraite de 14 ressources prêtées au Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.
- La variation du budget de dépenses entre 2024 et 2025 est de 214,0 K. Cet écart provient principalement du transfert d'un poste provenant du SPVM.

3. Budget 2025 – Dépenses par catégories d'emplois (A-P)

	Années-personnes					
	Budget comparatif 2020	Budget comparatif 2021	Budget comparatif 2022	Budget comparatif 2023	Budget comparatif 2024	Budget 2025
Rémunération et cotisations de l'employeur						
Cadres de gestion	41,0	44,0	47,0	50,0	50,0	51,0
Cadres conseil	240,0	241,0	246,0	250,0	257,0	251,0
Sous-total — Cadres	281,0	285,0	293,0	300,0	307,0	302,0
Contremaîtres	9,0	9,0	6,0	6,0	8,0	2,0
Cols blancs	155,0	165,5	174,0	173,0	165,0	159,0
Professionnels	20,0	58,0	69,0	62,0	65,0	65,0
Total	465,0	517,5	542,0	541,0	545,0	528,0

9. Liste des acronymes

- ADS+: Analyse différenciée selon les sexes
- CAPP: Centrale d'accompagnement en matière plaintes pour le personnel
- ÉDI: Équité Diversité et Inclusion
- SRHC: Service des ressources humaines et des communications



**5800, rue Saint-Denis, 4e étage
Montréal (Québec) H2S 3L5**

**Diane Bouchard
Directrice, Service des ressources humaines et des
communications
diane.bouchard@montreal.ca**